

18.1.2023
22

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 01/KZ/00522/23
na rok 2023
medzi

Základnou organizáciou OZ PŠ a V na Slovensku pri Strednej športovej škole v Banskej Bystrici (ďalej odborová organizácia)
Trieda SNP 54
974 01 Banská Bystrica
IČO: 42309182
v zastúpení: Mgr. Mario Matušek , splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie

a
Strednou športovou školou (ďalej zamestnávateľ)
Trieda SNP 54
974 01 Banská Bystrica
IČO: 00516554
v zastúpení: PaedDr. Jozef Smekal, riaditeľ školy

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Kolektívnu zmluvu na rok 2023 v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 v tomto znení:

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3, ods.2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 07.12.2018, ktorým členská schôdza odborovej organizácie splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Maria Matušeka, predsedu odborovej organizácie.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa zo dňa 30.6.2004.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohode o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína deň po zverejnení v centrálnom registri zmlúv BBSK a jej platnosť končí účinnosťou nasledujúcej kolektívnej zmluvy.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia oboznámi svojich členov a zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 30 dní od jej podpísania.

(2) Zamestnávateľ oboznámi novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v § 8 OVZ.
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

- (1) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ),
- (2) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).¹

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

(1) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ),

(2) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

5. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

6. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

7. Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

8. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 8, 9 a 10 tohto článku (§ 19 OVZ).

9. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

(1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

(2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. /§ 16 – príplatok za prácu v noci, §17- príplatok za prácu v sobotu/nedeľu a § 18- príplatok za prácu vo sviatok/

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety

tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat/§ 19a OVZ/.

10. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.

(1) Náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

(2) S možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

11. Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 10 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou **na 50 eurocentov nahor**, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(4) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

12. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.
- (10) Uznanie príplatku za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca, ktorý je riešený v tejto KZ sa riadi príslušnými ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z.z. v zmysle zmien a doplnkov.

13. Príplatok začínajúceho pedagogického a začínajúceho odborného zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

14. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku najviac vo výške jeho funkčného platu. Výška funkčného platu je určená tarifným platom, zvýšením tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou. Pri vyplácaní odmeny sa nebude prihliadať na prípadné jednorázové osobné príplatky a odmeny v danom mesiaci. O výške odmeny rozhoduje riaditeľ školy.

Článok 8 Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

Odstupné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.

Odchodné

- (1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu.

Článok 10 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, a to najmenej 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11 **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) Pracovný čas zamestnanca podľa § 85 ZP sa ustanovuje na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách, v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 12 **Pružný pracovný čas**

Zamestnávateľ pre výrazné zlepšenie pracovných podmienok, čo má preukázateľne za následok vyššie pracovné nasadenie, efektivitu pri výkone práce, výkonnosť a atraktívne pracovné prostredie zavádza v organizácii podľa § 88 Zákonníka práce pružný pracovný čas pre určené skupiny zamestnancov rovnomernom rozvrhnutí pracovného času. Vo vnútornej smernici, zamestnávateľ presne špecifikuje podmienky a rozsah pružného pracovného času.

Článok 13 **Dovolenka na zotavenie**

Rozsah dovolenky na zotavenie sa stanovuje na základe rozsahu ustanoveného v Zákonníku práce § 103 a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov na rok 2023, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2023.

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka **vo výmere šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce **je deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Článok 14 **Čerpanie dovolenky**

- (1) Zamestnanci čerpajú dovolenku na zotavenie podľa plánu dovolení so súhlasom nadriadeného.
- (2) V mimoriadnych prípadoch môže zamestnávateľ zmeniť termín dovolenky
- (3) Dovolenku na zotavenie za rok 2023 sú povinní zamestnanci vyčerpať do konca kalendárneho roka. Čerpanie dovolenky za rok 2023 v nasledujúcom kalendárnom roku je možné len so súhlasom riaditeľa školy.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 16 **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 17 **Riešenie kolektívnych sporov**

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume sto eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 18 **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôvernika na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
- (2) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
- (3) Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.
- (4) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
- (5) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
- (6) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť

zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

- (7) Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 6, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
- (8) Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa odsekov 2 až 7 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

- (1) Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou v zmysle § 237
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť;
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia;
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach;
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa;
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytuje odborovej organizácii informácie :
- o svojej hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanom vývoji jeho činnosti
 - zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné
- (3) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a podklady (237 ods.2 a § 239 ZP)
- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie podľa § 136 ZP na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovej organizácii, ak túto činnosť nemožno vykonávať vo voľnom čase. Uvoľnenie z práce a s tým súvisiaca náhrada mzdy bude uskutočnená po predchádzajúcej písomnej žiadosti a súhlase zamestnávateľa.
- b) Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní podľa § 138 ZP. Uvoľnenie z práce a s tým súvisiaca náhrada mzdy bude uskutočnená po predchádzajúcej písomnej žiadosti a súhlase zamestnávateľa.

Článok 20 **Závazky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.
Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 21 **Ochrana práce**

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 22 **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami;
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať;
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach;
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 23 **Zdravotnícka starostlivosť**

Náklady na vstupnú aj výstupnú prehliadku znáša zamestnávateľ.

Opakované lekárske prehliadky:

- vodiči referentských motorových vozidiel a kuriči – výdavok hradí zamestnávateľ

- ostatní zamestnanci si opakované prehliadky hradia sami, resp. vykonávajú v rámci bezplatných preventívnych zdravotníckych prehliadok.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky. Povinnosti, ktoré vyplývajú s čerpania neplateného voľna voči poisťovniam znáša zamestnanec.

Článok 25

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci dennej pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny denne (týka sa pedagogických zamestnancov, ktorí majú stanovený viac ako 4 hodiny pracovný čas) pri plnom pracovnom úväzku. Zamestnávateľ poskytne jedno individuálne pracovné jedlo aj zamestnancom, ktorí majú pracovnú zmluvu uzatvorenú na 4 a viac hodín, pričom denne skutočne odpracujú minimálne 4 hodiny. Zamestnancom, ktorí majú kratší pracovný úväzok zamestnávateľ stravovanie neposkytne. Zamestnancom vykonávajúcim prácu na základe dohody o vykonávaní činnosti, dohody o vykonávaní práce a brigádnickej práci študentov zamestnávateľ finančný príspevok neprináleží.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,52 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na jedno hlavné jedlo v prípade, že vlastná školská jedáleň bude mimo prevádzky a pre zamestnancov, ktorí sa nemôžu stravovať v školskej jedálni zo zdravotných dôvodov s účinnosťou od 1.1.2023 vo výške 2,81 € na jedno hlavné jedlo (55 % z nákladov rozpočtu organizácie) a vo výške 0,52 € zo sociálneho fondu. Tento príspevok nepodlieha zdaneniu. Výška príspevku na zabezpečené stravovanie a výška finančného príspevku na rok 2023 je uvedená v prílohe č. 1 k tejto KZ.

Článok 26
Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 27
Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom vo výške 1% a ďalším príspevkom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Prostriedky sociálneho fondu v roku 2023 sa budú používať podľa vnútorného predpisu „Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu Strednej športovej školy v Banskej Bystrici v roku 2023“. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu Strednej športovej školy v Banskej Bystrici roku 2023 budú prílohou tejto KZ v roku 2023.

Štvrtá časť
Článok 28
Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je platná od 01.01.2023 do 31.12.2023.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom rovnopise.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (4) Body, ktoré nerieši táto kolektívna zmluva sú riešené podľa príslušných ustanovení vyšších právnych predpisov a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre rok 2023.

V Banskej Bystrici, dňa 30.12.2022

Mgr. M
splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie

73-2104-006
Základná odborová organizácia
OZ PŠaV na Slovensku
pri Strednej športovej škole v Banskej Bystrici
Tr. SNP 54, 974 00 Banská Bystrica

PaedDr. Jozef Smekal
riaditeľ školy
STREDNÁ ŠPORTOVÁ ŠKOLA
Trieda SNP 54
974 01 Banská Bystrica
IČO: 00516554 DIČ: 2021121729

**ZÁSADY
PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU
STREDNEJ ŠPORTOVEJ ŠKOLY
V BANSKEJ BYSTRICI
V ROKU 2023**

**Čl.1
Všeobecné ustanovenia**

- 1) Zamestnávateľ v súlade so zák. č. 152/1994 Z. z. v znení zák. č. 280/1995 Z. z., zák. č. 375/1996 Z. z., zák. č. 313/2005 Z. z. a zák. č. 591/2007 Z. z. (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny fond (ďalej len „fond“) vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“) na rok 2022 povinným prídélom vo výške 1% a ďalším prídélom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok 2022.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom s Odborovou organizáciou.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa
Štátnej pokladnici.
- 4) Na tento účel sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídélu. Zúčtovanie povinného prídélu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 5) Zamestnávateľ odsúhlasí všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení finančných prostriedkov SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

**Čl.2
Rozpočet sociálneho fondu**

I. Príjmy do SF v roku 2023 cca	v Eur
a) Zostatok SF z roku 2022	9 121,65
b) povinný prídél vo výške 1,05 % (podľa VKZ na rok 2023)	19 020,00
Celkom	28 141,65
II. Návrh výdavkov zo SF v roku 2023 cca	
a/ stravovanie	10 000,00
c/ regenerácia pracovnej sily	8 000,00
d/ darčkové poukážky	7 000,00
d/ sociálna výpomoc pri úmrtí manžela, manželky	1 000,00
e/ sociálna výpomoc pri živelných pohromách	0,00
g/ rezerva na ďalšie použitie SF	2 141,65
Celkom	28 141,65

Čl. 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov ďalšou sumou 0,52 € na jedno hlavné jedlo vo vlastnom stravovacom zariadení počas prevádzky školskej jedálne. V čase, keď je vlastné stravovacie zariadenie mimo prevádzky má zamestnanec nárok na finančný príspevok vo výške 2,81 € (55 % z hodnoty stravného lístka 5,10 € od 1.1.2023) a príspevok zo sociálneho fondu predstavuje 0,52 €. K výplate bude zamestnancovi vyplatený finančný príspevok vo výške 3,33 € za hlavné jedlo v prípade, že bude mimo prevádzky vlastné stravovacie zariadenie. Pri zmene hodnoty stravného lístka sa dodatkom k Zásadám pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu v roku 2023 upraví výška príspevku zo sociálneho fondu.

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- 1) Pri úmrtí manžela (ky) sa poskytne sociálna výpomoc zamestnancom takto:

- bezdetní	maximálne	330 €
- 1 nezaopatrené dieťa	maximálne	360 €
- 2 nezaopatrené deti	maximálne	400 €
- 3 a viac nezaopatrených detí	maximálne	450 €

V prílohe k žiadosti o sociálnu výpomoc je potrebné doložiť kópiu úmrtného listu.

- 2) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
 - ak je škoda nižšia ako 4000 €, príspevok bude vo výške maximálne 1/10 z vyčíslenej škody
 - ak je škoda vyššia ako 4000 €, maximálne vo výške 400 €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody;
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody;
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti;
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na kultúrne, športové a spoločenské akcie zamestnancov organizovaných zamestnávateľom.

Príspevok na regeneráciu pracovných síl, liečebnú starostlivosť a rekreačné pobyty

Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na regeneráciu pracovnej sily formou spoločných regeneračných pobytov organizovaných zamestnávateľom a formou darovacej poukážky poskytnutej v mesiaci december. Vyplatená čiastka bude každému zamestnancovi zdanená podľa Zákona SR č. 595/2003 Z. z. sadzbou dane 19%.

Na darovaciou poukážku má nárok každý zamestnanec, ktorý:

- a) je v hlavnom pracovnom pomere
- b) pracuje na viac ako 1/2 úväzok a odpracuje plné 3 mesiace.
- c) je zamestnancom školy k 30.11. daného kalendárneho roka.

Hodnota darovacej poukážky bude prepočítaná podľa dĺžky zamestnania v kalendárnom roku a veľkosti pracovného úväzku.

Čl. 4 Zdaňovanie

V zmysle Zákona SR č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov sa zdaňujú príjmy zamestnancov zo sociálneho fondu sadzbou dane 19 % okrem príjmov, ktoré sú v zákone taxatívne určené. Príjem poskytnutý vo forme peňažného i nepeňažného príjmu je ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných pôžitkov zdaňovaný preddavkovým spôsobom.

A/ príjmy oslobodené od dane:

(Ustanovenia z. č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov)

- suma vynaložená zamestnávateľom na doškolenie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou alebo podnikaním zamestnávateľa (§ 5 ods. 7 písm. a);
- nepeňažný príspevok na stravovanie poskytnutý podľa ZP zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov (§ 5 ods. 7 písm. b), hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku (§ 5 ods. 7 písm. c);
- použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia zamestnávateľa zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby (§ 5 ods. 7 písm. d). Od dane je oslobodené len ubytovanie.

B/ príjmy zo sociálneho fondu zdaňované

- peňažné a nepeňažné príspevky na kultúrne a športové akcie;
- doprava do zamestnania a späť;
- peňažný príspevok na stravovanie počas pracovnej zmeny;
- peňažný príspevok na stravovanie počas rekreácie;
- vecné a peňažné dary pri pracovných a životných jubileách;
- peňažný a nepeňažný príspevok na rekreáciu, okrem použitia vlastných zariadení;
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

Odmenu za prácu ani náhradu mzdy nie je možné vyplácať zo sociálneho fondu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ platnej v roku 2023 a tvoria jeho neoddeliteľnú prílohu.

Mgr. Mario Matušek
splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie

Dr. Jozef Smekal
riaditeľ školy

73-2104-006
Základná odborová organizácia
OZ PŠaV na Slovensku
pri Strednej športovej škole v Banskej Bystrici
Tr. SNP 54, 974 00 Banská Bystrica

STREDNÁ ŠPORTOVÁ ŠKOLA
Trieda SNP 54
974 01 Banská Bystrica
IČO: 00516554 DIČ: 2021121729